

University of Groningen

Selectief gebruik van discriminatieonderzoek

Jaspers, Eva; Lubbers, Marcel

Published in:
Migrantenstudies

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
2007

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Jaspers, E., & Lubbers, M. (2007). Selectief gebruik van discriminatieonderzoek. *Migrantenstudies*, 23(1), 54.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

Reacties op het nieuws: discriminatie op de arbeidsmarkt

Het nieuws

Op 1 november jongstleden verstuurde het Ministerie van Economische Zaken een persbericht met als titel 'Scholing belangrijker dan afkomst'. Uit onderzoek van SEO zou blijken dat voor personeel op de lagere functies opleiding en werkervaring de belangrijkste beoordelingsfactoren zijn voor het al dan niet uitnodigen voor een gesprek en geslacht en etniciteit een veel kleinere rol spelen. Wel zijn beheersing van de Nederlandse taal en ongeschreven gedragscodes van belang voor de kans op een baan. Volgens Minister van Economische Zaken Joop Wijn "[Laat] dit onderzoek zien dat het allerbelangrijkste is dat je, je school afmaakt en niet waar je ouders geboren zijn."

De reacties

1. Discriminatie allochtonen op de arbeidsmarkt: feiten en consequenties

Willen we de achterstand van allochtonen op de arbeidsmarkt tegengaan en interetnische spanningen verminderen, dan moeten we discriminatie niet langer ontkennen maar actief bestrijden meent Frank van Tubergen.

Tijdens de kabinetten Balkenende is de kloof tussen allochtonen en autochtonen op de arbeidsmarkt onverminderd groot gebleven (CBS, 2006). In 2005 was 5 procent van de autochtonen werkloos, tegen 16 procent van de (niet-westerse) allochtonen. Onder jongeren tussen de 15 en 24 jaar zijn de werkloosheidscijfers nog hoger. Elf procent van de autochtone jongeren heeft geen baan, 26 procent van de allochtone jongeren—dat terwijl het grootste deel van hen in Nederland is geboren. Sinds 2001 zijn niet-westerse jongeren elk jaar ruim twee keer zo vaak werkloos als autochtone jongeren. De positie van allochtonen op de arbeidsmarkt blijft daarmee zorgwekkend: over de tijd en tussen generaties houden zij een achterstand.

Meerdere factoren verklaren deze achterstand (Van Tubergen, 2006). Allochtonen hebben over het algemeen een lagere opleiding dan autochtonen en spreken de Nederlandse taal minder goed. Zij missen vaak een sociaal netwerk dat hen aan een baan kan helpen; contacten beperken zich tot mensen van de eigen groep, en deze zijn dikwijls laag opgeleid en werkloos. En ten slotte is discriminatie een belangrijke factor. Onderzoek wijst uit dat van de werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf 25 procent geen allochtonen wil aannemen (Kruisbergen & Veld, 2002). Willen we iets doen aan de achterstand van allochtonen, dan moet discriminatie worden aangepakt.

Volgens minister Wijn (CDA) van Economische Zaken speelt discriminatie echter geen rol bij de achterstand van allochtonen op de arbeidsmarkt. In *de Volkskrant* van 2 november jl. zegt hij: 'We hebben elkaar de afgelopen jaren te veel nagepraat over de mogelijke discriminatie van allochtonen door werkgevers. Het zelfbeeld van allochtonen heeft hier ten onrechte onder geleden. Als allochtone jongeren hun best doen op school, dan zullen ze net zo veel kansen hebben als autochtonen.'

De conclusies van Wijn zijn op zijn zachtst gezegd opmerkelijk. De minister negeert de overweldigende aanwijzingen voor discriminatie die in de afgelopen decennia uit sociaal-wetenschappelijk onderzoek zijn gebleken. Waarop waren Wijn's uitspraken gebaseerd? Op slechts één studie, onlangs uitgevoerd door SEO Economisch Onderzoek (De Graaf-Zijl, Berkhout, Hop & De Graaf, 2006). Het gaat om een vignettenonderzoek, waarin werkgevers werd gevraagd *te doen alsof* ze op zoek zijn naar een laaggeschoolde werknemer. De werkgevers kregen profielen van imaginaire sollicitanten voorgelegd. De fictieve kandidaten verschilden onder andere naar etniciteit, taalvaardigheid, leeftijd en opleidingsniveau. De resultaten laten zien dat, nadat rekening wordt gehouden met andere factoren, de kans om te worden uitgenodigd voor een gesprek en om te worden aangenomen niet significant afhangt van etnische afkomst.

De methode die SEO hanteert is gebrekkig. Studies naar intenties van gedrag in een artificiële setting zijn niet automatisch te generaliseren naar feitelijk gedrag (Pager & Quillian, 2005). En daar gaat het om bij discriminatie: gedrag in de praktijk. Daarom hebben andere onderzoekers gebruik gemaakt van zogenaamde situatietests (Blank, Dabady & Citro, 2004). Hiermee wordt het gedrag van werkgevers in *real-life* settings bestudeerd en wordt bekeken wat zij doen als ze de keuze hebben tussen twee kandidaten met dezelfde kwaliteiten van wie alleen de etniciteit verschilt. In het buitenland bestaat dit type onderzoek al geruime tijd. Uit talloze onderzoeken blijkt dat allochtonen significant minder vaak worden uitgenodigd voor een gesprek en minder vaak een baan krijgen dan autochtonen (Quillian, 2006; Riach en Rich 2002).

Dit geldt ook voor Nederland. Bovenkerk heeft dit meerdere keren aangetoond (Bovenkerk, 1978; Bovenkerk, Gras & Ramsoedh, 1995; Gras, Bovenkerk, Gorter, Kruiswijk & Ramsoedh 1996). Uit zijn meest recente onderzoek blijkt dat het percentage uitgenodigden voor een sollicitatiegesprek voor laagopgeleide autochtonen tussen de 54 en 61 ligt. Van de laaggeschoolde (en verder identieke) Marokkaanse en Surinaamse mannen en vrouwen wordt slechts 29 tot 34 procent uitgenodigd. Onderzoek van Dolfin en Van Tubergen (2005) toont aan dat Marokkaanse jongeren die solliciteren naar een stageplek significant minder worden uitgenodigd voor een gesprek dan identieke jongeren van autochtone komaf. Deze en andere experimentele studies naar feitelijk gedrag tonen dus keer op keer aan dat discriminatie op grond van etniciteit in Nederland voorkomt.

De ernst van discriminatie moet niet worden onderschat. Discriminatie achtervolgt allochtonen hun hele leven. Allochtone jongeren die in Nederland opgroeien beginnen al met een achterstand. Hun ouders zijn, mede door discriminatie, vaker werkloos en hebben daardoor een lager inkomen dan de ouders van autochtone kinderen. Dat leidt ertoe dat allochtone kinderen minder financieel ondersteund kunnen worden en vaker terechtkomen op achterstandsscholen. In het middelbaar onderwijs wordt de achterstand op autochtone leeftijdsgenoten nog groter als allochtone jongeren meer moeite hebben met het vinden van stageplekken en vaker zonder diploma van school gaan. De achterstand van allochtonen is dan al groot, maar wordt nog verder vergroot bij het zoeken naar werk. Dan wordt er weer gediscrimineerd, evenals bij promoties en ontslag. Er is dus sprake van *cumulative disadvantage*: bij elke belangrijke transitie treedt discriminatie op. Dit leidt uiteindelijk tot grote verschillen tussen allochtonen en autochtonen in werkloosheid en inkomen.

Discriminatie is in eerste instantie vervelend voor de persoon die ermee wordt geconfronteerd. Maar er is meer aan de hand. De gevolgen van discriminatie ondervinden wij allemaal, allochtoon én autochtoon. Een belangrijke consequentie is namelijk dat de allocatie van personen op de arbeidsmarkt niet louter plaatsvindt op grond van iemands opleiding, kwaliteiten en talenten. Er is sprake van onderbenutting van kwaliteiten van een groot deel van de beroepsbevolking, en dat is slecht voor de Nederlandse economie.

Discriminatie leidt daarnaast tot interetnische spanningen. Veel allochtone jongeren maken mee dat hun ouders worden gediscrimineerd. Zij groeien op met een buitensporig hoge werkloosheid onder ouders, familie en vrienden. De perceptie van discriminatie en de beperkte kansen tot mobiliteit, leiden tot een *oppositional culture* waarin jongeren zich afkeren van de samenleving. Dergelijke negatieve houdingen jegens school en de *mainstream society* zijn geobserveerd onder zwarten en *Hispanics* in de Verenigde Staten. De recente rellen in Frankrijk wijzen ook in die richting. Er moet iets veranderen om de ontwikkeling van een 'tegencultuur' in Nederland een halt toe te roepen.

In publieke en politieke discussies zou daarom de vraag óf discriminatie van allochtonen bestaat niet langer centraal moeten staan. Die discussie vergroot slechts het onderlinge wantrouwen. De indruk ontstaat dat allochtonen zelf geheel schuldig zijn aan hun slechte positie, dat zij onterecht klagen, dat het alleen een kwestie is van je best doen. Natuurlijk, opleiding en taalvaardigheid zijn belangrijk –daar is iedereen het over eens. Maar het ontkennen van discriminatie als een sociaal gegeven in Nederland, leidt tot onbegrip en frustratie onder allochtone

jongeren. Er ontstaat een tweedeling tussen allochtonen die dagelijks te maken hebben met discriminatie en een overheid die dergelijke problemen ontkent, er niets aan doet en de oorzaken van achterstanden louter en alleen bij allochtonen zelf legt.

Als minister Wijn het beeld schetst dat allochtonen de problemen aan zichzelf te danken hebben, vergroot hij de reeds bestaande negatieve beeldvorming over allochtonen en versterkt hij (onbedoeld) het proces van discriminatie. Negatieve beeldvorming, zo blijkt uit onderzoek, is de reden waarom werkgevers de voorkeur geven aan kandidaten van autochtone komaf. De minister doet er daarom verstandig aan discriminatie te erkennen en het probleem serieus aan te pakken. Bijvoorbeeld door te luisteren naar de suggestie van voorzitter Rinnooy Kan van de Sociaal-Economische Raad, die onlangs pleitte voor anoniem solliciteren. Anoniem solliciteren is in het buitenland een succes gebleken. Werkgevers realiseren zich in individuele gesprekken dat de kwaliteiten en talenten van allochtonen niet overeenkomen met de negatieve vooroordelen over hun etnische groep. Ook zijn positieve ervaringen opgedaan met het belonen van bedrijven die werken aan diversiteit. Als we willen voorkomen dat allochtonen worden uitgesloten van de Nederlandse samenleving, moeten we openstaan voor dergelijke oplossingen om discriminatie te bestrijden.

Frank van Tubergen is als universitair hoofddocent sociologie verbonden aan de Universiteit Utrecht.

2. Selectief gebruik van discriminatieonderzoek

Discriminatie bestaat wel degelijk, en het ontkennen heeft juist negatieve consequenties voor de integratie van allochtonen in Nederland menen Eva Jaspers en Marcel Lubbers.

Minister Verdonk zei al vaker dat ze nog moet zien dat discriminatie daadwerkelijk bestaat. Ze wordt nu echter bijgestaan door Minister Wijn (de Volkskrant, 2 november). Ook Rutte schaart zich bij het duo, met zijn uitspraken over het niet bestaan van discriminatie tijdens het televisiedebat 'allochtoontje komt om zijn loontje' van zaterdag 4 november (1 vandaag). De voormalige bewindslieden lijken slechts oog te hebben voor een zeer beperkt deel van het onderzoek naar discriminatie in Nederland. Zij baseren zich daarnaast op een studie waar twee belangrijke beperkingen aan kleven.

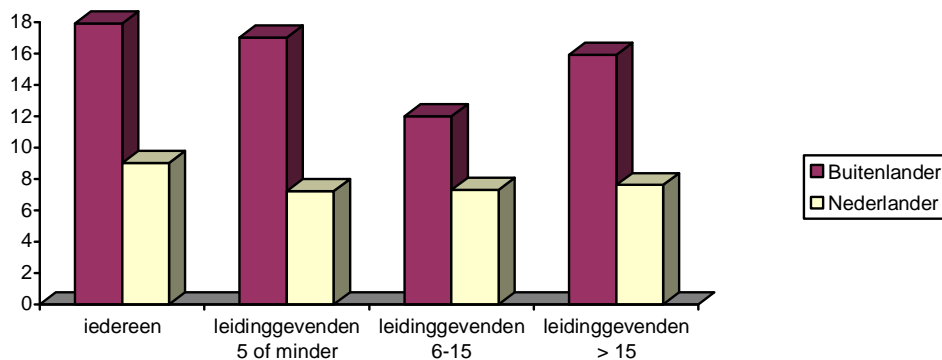
Het onderzoek van het SEO (De Graaf-Zijl, Berkhout, Hop & De Graaf 2006), waarop Rutte en Wijn hun uitspraken baseren, zou uitwijzen dat werkgevers allochtonen niet discrimineren wanneer hen gevraagd wordt aan te geven of ze allochtonen met bepaalde kenmerken zouden aannemen als werknemer. De onderzoekers hebben gebruik gemaakt van de vignettenmethode. Werknemers krijgen profielen van kandidaten voorgelegd op basis waarvan ze moeten aangeven of ze de persoon al dan niet zouden uitnodigen voor een sollicitatiegesprek. Daarna krijgen de werkgevers meer informatie te zien (zoals over taalbeheersing, uiterlijk en motivatie) en wordt hen gevraagd of ze de werknemers ook zouden aannemen. De profielen die de werkgevers in dit tweede deel krijgen voorgeschoteld hebben overigens geen relatie met de profielen die zij eerder al dan niet wensten uit te nodigen voor een gesprek.

Een eerste opvallend resultaat van het SEO is dat de bevindingen betreffende het uitnodigen op een gesprek afwijken van eerder onderzoek. Allochtonen zouden vrijwel even vaak worden uitgenodigd als autochtonen. Werkgevers zouden alleen letten op het benodigde opleidingsniveau, via wie de sollicitant binnenkomt en – vooral – op de leeftijd van de kandidaat. Een kritiek op de aanpak van het SEO kan luiden dat mensen in een *fictieve situatie* andere keuzes maken dan in een werkelijke situatie. Toch kunnen mensen ook in experimentele condities variëren in hun intentie tot gedrag – zoals Coenders, Lubbers en Scheepers (2004) bijvoorbeeld laten zien in hun onderzoek naar schoolkeuze, dat afhankelijk van de mate waarin een school zwartgekleurd is. Voorwaarde bij dergelijke experimenten is wel dat de experimentele situatie reëel is. In het SEO onderzoek hoeven werkgevers bijvoorbeeld geen keuze te maken tussen

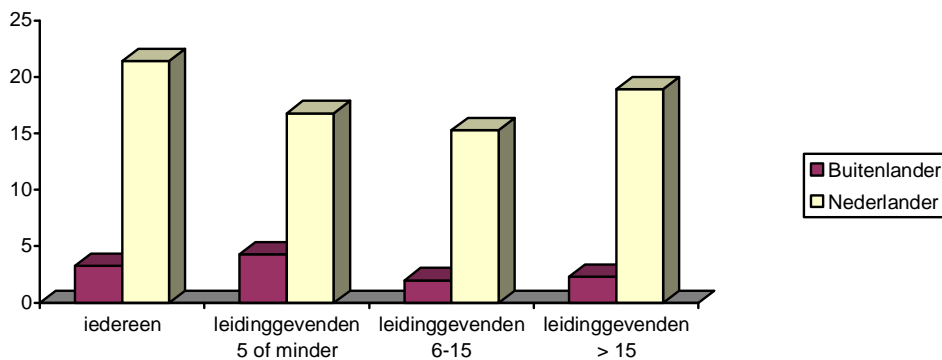
kandidaten, maar kunnen ze alle kandidaten uitnodigen. Uit eerder onderzoek waarin mensen wel gevraagd wordt te kiezen, blijkt dat discriminatie wel degelijk voorkomt (Coenders en Scheepers 1998).

We hebben de data van het SCP uit 2004 er maar eens bijgenomen. In dat onderzoek wordt aan Nederlanders gevraagd wie zij zouden ontslaan wanneer het in een bedrijf slecht gaat, wie zij een promotie zouden gunnen en wie een vrijgekomen woning bij woningschaarste zou moeten krijgen. Respondenten konden telkens kiezen uit de antwoorden een *buitenlander*, een *Nederlander*, of *dat mag geen verschil maken*. Hieronder staan de figuren betreffende de resultaten over ontslag en promotie. Daaruit blijkt dat de vergelijking tussen autochtonen en allochtonen vaker ongunstig uitvalt voor de laatste groep. Als het gaat om ontslag, heeft bijna een op de vijf respondenten een voorkeur voor een buitenlander, en minder dan een op de tien een voorkeur voor een Nederlander. De rest van de Nederlanders vindt dat dit geen verschil mag maken bij het verliezen van een baan. In het geval van een promotie zijn de verschillen uitgesprokener. Meer dan een op de vijf zou de voorkeur geven aan een Nederlander, en minder dan een op de twintig aan een buitenlander. Overigens zijn de verschillen op het gebied van het toewijzen van een woning nog veel schever. Leidinggevendens wijken in hun oordeel nauwelijks af van de gemiddelde Nederlander, alhoewel we wel kunnen vaststellen dat leidinggevendens met 6 tot 15 man personeel wat minder vaak een beslissing nemen in het nadeel van buitenlanders. Dat neemt niet weg dat door de bank genomen allochtonen beduidend minder kansen op de arbeidsmarkt hebben dan autochtonen.

Wie zou ontslagen moeten worden wanneer het slecht gaat met het bedrijf?



Wie zou in aanmerking moeten komen voor promotie?



Bron: Sociaal Culturele Veranderingen 2004 (SCP)

Een tweede opvallend resultaat in het SEO onderzoek betreft het deel van waar het gaat om het aannemen van kandidaten. Allochtonen worden weliswaar minder vaak – *fictief* – aangenomen in het experiment, maar het verschil in aannames tussen autochtonen en allochtonen zou bijna geheel toe te schrijven zijn aan de slechtere taalbeheersing die de allochtonen volgens de in het onderzoek gebruikte profielen bezitten. Wanneer er immers op het profiel van de potentiële werknemer staat dat deze allochtoon is, maar accentloos Nederlands spreekt, zeer gemotiveerd is, over alle kwalificaties beschikt en bovendien een verzorgd uiterlijk heeft, heeft deze geen kleinere kans om – *fictief* – te worden aangenomen.

Het is van belang in dit verband te wijzen op zogenaamde statistische discriminatie (Veenman, 2003), die buiten schot blijft in het SEO onderzoek, en niet kan worden aangetoond wanneer werkgevers ‘volledige’ informatie krijgen over de kandidaat betreffende zijn/haar taalvaardigheid, motivatie en uiterlijk. Bij statistische discriminatie gaat het om de inschatting van de kans dat een werkgever problemen krijgt indien hij of zij een allochtoon aanneemt, zonder dat men de volledige informatie heeft die de onderzoekers van het SEO de werkgevers wel hadden voorgelegd. Zo’n inschatting van de kans is een rationele afweging van mogelijke risico’s - we maken immers heel veel gedragsbeslissingen op basis van de (geschatte) kans van wat elke handeling ons oplevert - die er toe leidt dat een groep systematisch benadeeld wordt. De redeneertrant is als volgt: de kans dat een allochtoon de taal niet helemaal goed spreekt is groter dan de kans dat een autochtoon dat niet doet, waardoor ik een groter risico loop met de eerste, en als ik moet kiezen neem ik liever de autochtoon aan. Het gaat hier om het generaliseren van een – mogelijk – risico naar de hele groep. Allochtonen (maar bijvoorbeeld ook vrouwen) ondervinden hier nadeel van.

Overigens zei de SEO projectleider zelf dat op grond van het onderzoek geen conclusies over discriminatie kunnen worden getrokken (VPRO-radio, 7 november). Waarom dit specifieke onderzoek dus omarmd wordt door de Haagse bewindslieden, maar onderzoek door bijvoorbeeld Dolfing en Van Tubergen (2005) en Gras, Bovenkerk, Gorter, Kruiswijk & Ramsodh (1996) niet is ons een raadsel. In deze studies, en andere, wordt aangetoond dat allochtonen minder vaak worden uitgenodigd voor een gesprek als het gaat om daadwerkelijke vacatures, waarop ten behoeve van het onderzoek wordt gesolliciteerd door autochtone en allochtone (pseudo-) kandidaten die alleen verschillen in hun naam. Op zijn minst moeten allochtonen dus meer moeite doen om een baan te vinden.

Ook het discriminatierapport van het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (in opdracht van het ministerie van Justitie) wordt genegeerd. Door het LBR is in samenwerking met o.a. de Universiteit van Leiden, de VU en de Universiteit voor Humanistiek een groot onderzoek verricht onder allochtonen over het ervaren van discriminatie (Boog e.a. 2006). Daarin geeft 50% van de Turken en Marokkanen aan het afgelopen jaar minstens één maal gediscrimineerd te zijn. Volgens Wijn zou het zelfbeeld van allochtonen te lijden hebben onder de aandacht voor discriminatie. Het is echter zeer onwaarschijnlijk dat door het ontkennen van dit verschijnsel, het zelfbeeld van allochtonen, dan wel hun positie op de arbeidsmarkt, wordt verbeterd. Eerder al lieten wij zien dat het beeld dat allochtonen hebben van hoe Nederlanders over hen denken gevolgen heeft voor de mate waarin allochtonen zich afkeren van de Nederlandse samenleving (Jaspers en Lubbers 2005).

Minister Verdonk sprak in oktober 2006 op een reünisten bijeenkomst aan de Radboud Universiteit Nijmegen. Zij gaf daar aan in haar gesprekken met werkgevers te zeggen dat zij de brieven van allochtonen niet onderop moeten leggen, maar eens bovenop de stapel moeten plaatsen, waarmee ze het discriminatieprobleem onderkent. Dit lijkt ons op basis van het tot ons beschikbaar zijnde onderzoek een belangrijk signaal en constructiever dan het ontkennen van discriminatie.

Eva Jaspers en Marcel Lubbers zijn werkzaam bij de sectie sociologie van de Radboud Universiteit Nijmegen

Literatuur

- Blank, R.M., M. Dabady en C.F. Citro (2004) *Measuring racial discrimination*. Washington, The National Academies Press.
- Boog, I., Van Donselaar, J., Houtzager, D., Rodrigues, P., Schriemer, R., Van den Berg, H. & Evers, J. (2006). *Monitor Rassendiscriminatie 2005*. LBR: Rotterdam.
- Bovenkerk, F. (red.) (1978) *Omdat zij anders zijn: Patronen van rasdiscriminatie in Nederland*. Meppel: Boom.
- Bovenkerk, F., M.J.I. Gras, en D. Ramsoedh (1995) *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Genève, International Labour Organisation.
- Centraal Bureau voor Statistiek. 2006. *Statline*. www.cbs.nl.
- Coenders, M., M. Lubbers & P. Scheepers (2004). 'Weerstand tegen allochtone kinderen in scholen: de etnische tolerantie van hoger opgeleiden op de proef gesteld.' *Mens en Maatschappij*, 79, 2: 124-147.
- Coenders, M. & P. Scheepers (1998). 'Support for ethnic discrimination in the Netherlands 1979-1993: effects of period, cohort and individual characteristics.' *European Sociological Review*, 14: 405-422.
- De Graaf-Zijl, M., P. Berkhout, P. Hop & D. de Graaf. (2006). *De onderkant van de samenleving vanuit werkgeversperspectief: De rol van percepties bij de selectie van laagopgeleide sollicitanten*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Dolfing, M. & F. van Tubergen (2005). "Bensaïdi of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland." *Sociologie* 1:407-22.
- Gras, M., F. Bovenkerk, K. Gorter, P. Kruiswijk en D. Ramsoedh (1996) *Een schijn van kans. Twee empirische onderzoeken naar discriminatie op grond van handicap en etnische afkomst*. Arnhem: Quint.
- Jaspers, E. & M. Lubbers (2005). 'Autochtone houdingen in allochtone perceptie en AEL-stemintentie.' *Mens en Maatschappij*, 80, 1: 4-24.
- Kruisbergen, E.W. & Th. Veld (2002) *Een gekleurd beeld: Over beoordeling in selectie van allochtone werknemers*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Pager, D. en L. Quillian. (2005) Walking the talk ? What employers say versus what they do. In: *American Sociological Review* 70, 355-380.
- Quillian, L. (2006). New Approaches to Understanding Racial Prejudice and Discrimination. In: *Annual Review of Sociology*, 32: 299-328.
- Riach, P.A. en Rich J. (2002) Field experiments of discrimination in the market place. In: *The Economic Journal* 112, 480-518.
- Sociaal Cultureel Planbureau (2004). *Culturele veranderingen in Nederland 2004*. Dataset. Data Archiving and Network Services (DANS): P1692.
- Van Tubergen, F. 2006. *Immigrant Integration: A Cross-National Study*. New York: LFB Scholarly Publishing.
- Veenman, J. (2003). 'Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek.' *Beleid en Maatschappij*, 30, 2: 90-100.